

VIII Janet Fair助教授（南イリノイ大学カーボンデール校、アメリカ）の短期招請について

短期大学教授 吉 田 恵 子

1996年度の短期招請プログラムにより、ジャネット・フェア先生は6月11日に来日され以後7月8日に帰国されるまで勢力的に講演や研究活動を進められた。

フェア先生は現在南イリノイ大学で日本語を教えておられるが、その研究対象は単なる語学に留まらず、社会学や人類学を踏まえた広範な日本文化、及びそれとアメリカ文化との比較等多岐に及ぶものである。このような幅広い日本理解の元で日本語教育をしてくれる先生が存在することは、我々にとっても非常に心強いものがある。聖心女子大学などでの教師経験のある先生は在日経験も足掛け3年に及び、非常に美しい節度のある日本語を話される。15年ほど前に日本に来た時に、外国人である自分が日本語を話すと日本人は非常にびっくりしたが今回は誰も驚かなかった。それだけ日本が国際化したのを実感したと言っておられたが、それでもフェア先生のきれいな日本語は我々を驚かせるのに十分なものであった。

第1回セミナーは、おもに短大生を対象として “The Furriners” : Americans Perceptions of International Students in a Small Mid-Western Town と題して行なわれた。近年日本人学生の留学熱は留まるところを知らぬが、先生が在籍する南イリノイ大学のあるカーボンデールという小都市で、留学生たちがどのように受け入れられているかを社会的に分析したものである。大学の美しい風景のスライドを交えながら、学生たちのそれぞれの態様が大学という一つのコミュニティの中にどのように受け入れられていくかの話は、学生たちの心を大いに刺激したようである。実際のところ先生は、日本人留学生と接する機会も多く、その経験からこれからアメリカへ留学する希望を持つ学生に対して様々な情報や心構えを授けていただいた。

既に述べたように先生の関心領域は非常に広範に渡っているが、その一つが女性

問題である。当短期大学は、かねてより総合講座として「女性問題」の講座を設け、その問題意識の涵養に務めてきたが、その講座において、先生の講演をしていただくことにした。第2回目のセミナーがそれにあたり、Gender and the Portrayal Identity in the US and Japanと題して行なわれた。

そこではまず、アメリカと日本が各々のナショナル・アイデンティティの形成において他者を準拠集団として用いること、そして、このナショナル・アイデンティティならびにそれがもたらすナショナリズムがどのような効果を及ぼすかが説明され、そのうえでナショナル・アイデンティティの形成においてジェンダーが果たす役割りが指摘された。すなわち「我々の国の女性の方があなた方の国の女性よりも恵まれている」（もちろん「我々の国の男性の方があなたがたの男性よりも恵まれている」）→「だから我々の国のほうがあなたの国よりも優位している」という具合である。これを実証するために、三菱セクシャル・ハラスメント訴訟や雅子皇太子妃とイギリス・ダイアナ妃の対照等の非常に興味深い例が紹介された。さらにこのようなナショナリズムがもたらす弊害が指摘された。すなわち誤った情報や誤解がもたらされ、それによって人々（例えばアメリカの女性と日本の女性、男性と女性）が理解しあい、一緒に働くことが困難になってしまう。このような弊害を正しい相互理解の元で回避することの重要性を強調して締め繰りとされた。

講義は英語にて行なわれたが、適宜日本語を挟むことによってまたOHPを使用することによって、学生の理解をはかる努力が成され、学生にとっては刺激的かつ有意義な講義となった。なおこの講義は「女性問題」の本来の担当者であった短期大学の江島先生の御協力とご好意によって実現したものである。学生の英語力不足を見事にカバーしてこの講義をやり多いものとしてくださった先生のご好意に心から感謝する次第である。

3回目のセミナーは研究者を対象としてAffirmative Action in Theory and Practiceと題して行なわれた。我が国では女性問題との関連で言及されることの多いアファーマティブ・アクションであるが、実際に適応されることはなくアメリカでの

運用には大いに関心の集まる場所である。最近ではそれへの批判も多いと聞くが、最新の情報を聞く良い機会となった。それがはらむ問題点の広がりから女性問題のみならず法律学やアメリカ文学など幅広い関心をもつ方々にお集まりいただくことができた。

ここでは主に黒人（アメリカの黒人にたいしてはその呼び方が様々に変化しているそうである。ここで黒人と書くことが適切なのかどうかはなはだ心許無いのであるが）に対するアファーマティブ・アクションが取り上げられ、先ずアメリカ社会における黒人問題の歴史及びそれに対するアファーマティブ・アクションの歴史および問題点などの概略が説明された。しかし特に興味深かったのは、フェア先生が属する南イリノイ大学で実際にこれがどう適用されているのか、またそれぞれの関係者がこれにどのような思いを抱いているのかその生の声を紹介したところで、通り一篇の解説書などでは到底触れることのできない点である。大学にはアファーマティブ・アクション・オフィスがあり、あらゆる職種の採用に当たって人種・性別など不当な差別がないかを監視する。もしも採用の候補者が白人の男性である場合には、その理由を特別に明らかにしなければならない。しかし採用側にとってはこのような書類の書き方を修得するのはそれほど難しいことではない。加えてオフィスの仕事は人種的に見てバランスの取れた教員組織・学生組織のゴールを定めることであるが、しかしそのゴールへのプランを作ること、及びそのための努力をしたという証拠を見せることは義務であるものの、ゴールに到達することは義務とはなっていない。何やら日本の雇用機会均等法の場合と似ているような気もするが、抜け道はいくらでもあるということである。それだけに、実際にオフィスで関わる人の意向が非常に重要となるが、S I Uの場合は人を得ているようである。

では、このアファーマティブ・アクションに人々がどのような考えを持っているかは、“必要悪である” “逆差別である” “不当である” “一つの過程である” “まだまだ不十分である” と様々である。先生が直接聞き取りをしたもので、本音が出ているといえよう。当然のことながら、白人男性の見方が一番厳しい。これに

より自分たちの利益が損われているという意識は強い。しかし、にもかかわらず、優位に立つものは決して自分からは変えようとはしないからこのような措置は必要である、とする白人公務員も存在し、その意見は貴重なものである。

白人女性の意見は揺れ動いている。ともするとアファーマティブ・アクションによって最も利益を受けているのは白人女性であるという見方があるからである。

「平等か保護」かという、労基法の女性に対する保護規定を巡る議論のなかで日本でも問題となる同じ議論が出てくることは当然予想されるところである。しかしながらフェア先生によれば、この措置によって職を得た女性で、これはアンフェアであるから自分の職を放棄するといった女性には未だ会ったことはないそうである。ちなみに、この措置が採られた過去30年間で、これにより優遇措置を得たものはマイノリティで約500万人、白人女性で約600万人であるという。

この措置にたいして一番高い支持を与えている黒人にしても、その意見は一様ではない。SUIのブラック・アメリカン研究プログラムの所長は、これはその目的を達成したので我々はもうそれを必要としないとの意見であった。当然のことながらまだまだ不十分という反論がある。これには世代の違いも関係があるようである。厳しい過去を知る人にとっては現状は「もう十分であり」、それを知らない若者にとっては「まだまだ」なのである。

いずれにせよ、アファーマティブ・アクションを巡る人々の評価は実に様々であり、これが問題を難しいものとしている。だがだからこそオープンな議論が必要なのだというフェア先生の結論には説得力がある。一見したところ日本には関係のないようなこの問題が雇用機会均等法を巡る諸問題とも重なって見える。先ずオープンな議論をという先生の主張は我々の心したいところである。

以上3回にわたるセミナーにおいてフェア先生はその真面目で真摯な人柄を参加者に印象づけたが、その人柄は滞在期間を通して発揮された。時間の許すかぎり様々な講義に出席して日本についての知識を吸収しようとされていた。朝早くから学生に混じって講義を聞く先生の姿に多くの学生が感銘を受けたはずである。

最後に、今回のフェア助教授の滞在にあたって、国際交流センター運営委員および事務室、その他関係各位によるひとかたならぬご尽力を頂いたことに、厚く御礼を申し上げたい。